

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN HARIAN LEPAS
GUDANG TEMBAKAU JUNTEK MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(Studi Pada Desa Gambangan Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso)**

SKRIPSI

diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Disusun Oleh:

MUHAMMAD MUNIR

NIM: S20182151

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
MEI 2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN HARIAN LEPAS
GUDANG TEMBAKAU JUNTEK MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(Studi Pada Desa Gambangan Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso)**

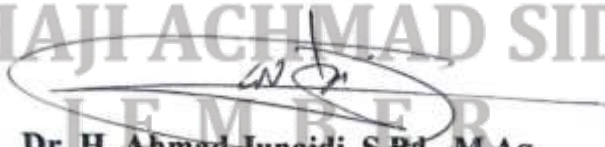
SKRIPSI

diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

MUHAMMAD MUNIR

NIM: S20182151

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Disetujui Pembimbing,

Dr. H. Ahmad Junaidi, S.Pd., M.Ag.
NIP. 197311052002121002

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN HARIAN LEPAS
GUDANG TEMBAKAU JUNTEK MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(Studi Pada Desa Gambangan Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso)**

SKRIPSI

Telah diuji dan di terima
untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Pada

Hari : Jum'at

Tanggal : 26 Juni 2025

Ketua


Inayatul Anisah, M.Hum
NIP. 19740329 199803 2 001

Sekretaris


Siti Muslifah, S.H.I., M.S.I.
NIP.19880921 202321 2 028

Anggota

1. Dr. H. Ahmad Junaidi, S.Pd., M.Ag.
2. Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag.




Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah


Dr. Wildani Hafni, M.A.
NIP. 1991111072018011004

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. Al Jumuah : 10)*



* Departemen agama republik Indonesia, al-qur'an dan terjemah, (Bandung: CV Khazanah Ilmu), 278.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dibuat untuk beberapa orang yang penting dalam hidup saya

1. Kedua orang tua yang saya sayangi, bapak Abdurrahman dan ibu Salima yang selalu memberikaan dukugan moril serta materil memberikan semangat, ridhonnya, kasih sayang yang tiada henti dan tidak pernah berhenti untuk selalu mendoakann di setiap helaan nafasnya.
2. Kakak dan adik Risqi dan Efendi tersayang semoga kelak bisa membuat Abah dan Umi bangga dan bisa menjadi sarjana kelaknnya bahkan bisa lebih.
3. Kepada semua anggota keluarga yang tak bisa saya sebut satu persatu yang telah mendukung proses skripsi ini hingga akhirnya telah selesai.
4. Serat teman dan keluarga Imam Syafi'i, Sobri, Agil, wildan, Roni dan tema angkat 18 yang selalu membantuku, memberikan motivasi serta turut mendoakan dengan doa doa terbaiknya.



KATA PENGANTAR

Adapun segala puji ialah tetap bagi Tuhan pencipta alam semesta dan tak lupa pula kepada Nabi besar Nabi Muhammad dan para sahabat serta pengikutnya.

Dan tak lupa pula kepada beberapa pihak yang membantu saya untuk memahami dan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang menjadi salah satu motifasi bagi saya.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, MA. selaku Dekan Fakultas Syariah UIN KHAS Jember seseorang yang memotivasi saya.
3. Ibu Dr. Busriyanti, M,Ag. selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah UIN KHAS Jember Ibu yang mengayomi kami semuanya dengan sepenuh hati.
4. Bapak Freddy Hidayat, S.H., M.H. selaku Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Dosen yang memotiri saya dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak H. Ahmad Junaidi, S.Pd., M.Ag. selaku DPA beserta dosen pembimbing saya orang yang selalu siap sedia meluangkan waktunya untuk saya dalam penyusunan skripsi.
6. Terimakasih kepada segenap dosen Fakultas Syariah yang telah mendidik serta memberi ilmu kepada penulis.
7. Teman dan para sanak saudara

Bondowoso, 22 Mei 2025

Penulis

ABSTRAK

Muhammad Munir: *Keamanan hukum bagi pekerjaan harian lepas gudang tembakau Juntek menurut undang-undang No. 30 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum islam (Studi Kasus Di Desa Gambangan, kec. Maesan Kabupaten Bondowoso)*

Kata Kunci: Perlindungan hukum menurut undang-undang No. 30 Tahun 2003 dan hukum islam

Perlindungan hukum adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh seorang pekerja maupun pemilihan usaha yang mana hal tersebut telah diatur dalam undang-undang No. 30 Tahun 2003. Di Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso ditemukan masih adanya pekerja dan buruh gudang tembakau yang tidak seliruhnya mendapatkan hak-haknya semisalnya kerjasama yang secara lisan, kesehatan dan keselamatan kerja dan sosial.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana keadaan pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso? 2) Bagaimana menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso? 3) Bagaimana menurut Hukum Islam terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Agar supaya tahu keadaan pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. 2) Agar memberika sedikit pengertian bagi pekerja dan pemilik gudang yang sesuai dengan tinjauan Undang-undang No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum pekerja harian. 3) Agar menambah wawasan tentang perlindungan hukum untuk pekerja menurut kacamata Islam.

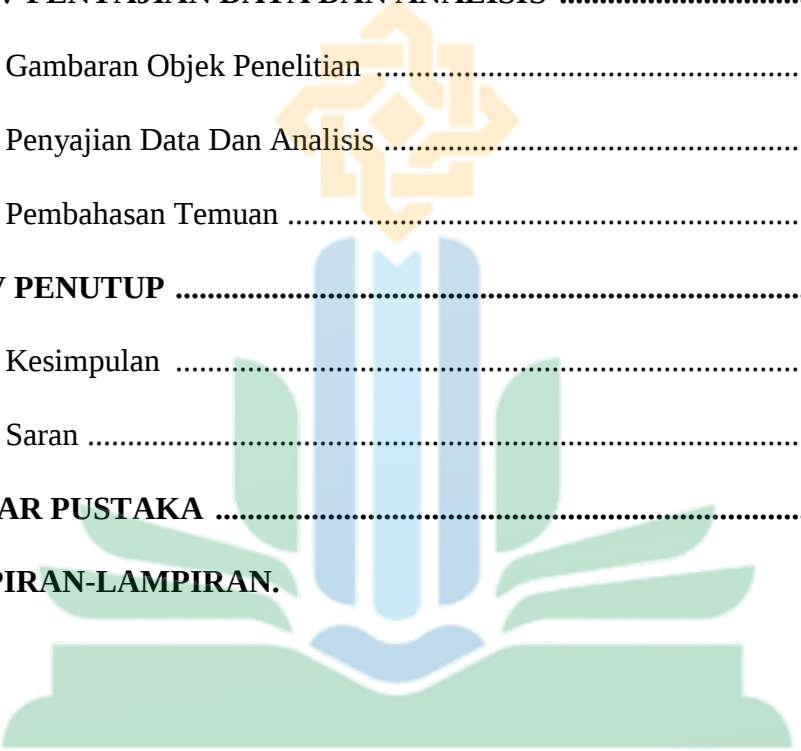
Metode yang digunakan dalam peneliti ini adalah metode kualitatif dimana peneliti melaksanakan pendekatan secara langsung kepada beberapa narasumber agar didapatkan data yang sesuai dengan data yang dibutuhkan.

Kesimpulan dari penelitian ini diantaranya: 1) Kondisi pekerja harian lepas di desa Gambangan tergolong pekerja tidak tetap (kontrak). Situasi ini menyebabkan tenaga kerja harian lepas memiliki perlindungan hukum yang terbatas dalam memperjuangkan hak-hak. 2) Menurut undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 dari perspektif hukum, kontrak kerja sebaiknya disusun secara tertulis guna menjamin kepastian hukum terkait hak dan tanggung jawab kedua belah pihak. 3) Pada prinsip hukum Islam, mengacu kepada asas bahwa seluruh transaksi secara fundamental diperbolehkan kecuali bukti yang melarangnya. Oleh karena itu, kontrak *ijarah* merupakan kontrak yang diizinkan sebab tidak bertolak belakang dengan aturan syariat. Hal inilah yang menjadi tolak ukur bahwa telah memadai dan sejalan berdasarkan aturan syariat Islam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	10
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Subyek Penelitian	34

D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Analisis Data	37
F. Keabsahan Data	38
G. Tahap-Tahap Penelitian	38
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	39
A. Gambaran Objek Penelitian	39
B. Penyajian Data Dan Analisis	39
C. Pembahasan Temuan	43
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN.	


 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan ketenagakerjaan termasuk dari pembangunan nasional yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilakukan dalam rangka mengembangkan masyarakat Indonesia keseluruhan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil ataupun spiritual.¹

Dalam hal memberikan ketetapan hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah menerbitkan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Undang-undang ini mengatur beberapa ketentuan seperti hubungan kerja, pengupahan dan perlindungan sosial, hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan tidak menimbulkan kerugian baik bagi pemberi kerja maupun pekerja, sehingga mereka merasa sudah diteduhi oleh hukum. Dengan tidak ada sikap sewenang-wenang pengusaha dalam memberikan perintah terhadap para pekerjanya.

Untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dan menghindari kerugian bagi kedua belah pihak, hukum Islam juga mengatur tentang perilaku

¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan* (Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2011), 1.

wirausaha yang dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:²

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran

Ayat Alquran di atas menyerukan keadilan dan ketertiban dalam segala aspek kehidupan, baik agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu cara membangun kehidupan yang adil adalah Islam mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab. Pertimbangan nilai moral berkaitan dengan konsep kemanusiaan dan kekayaan hidup.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 56 Ayat 1, terdapat dua jenis kontrak kerja ditinjau dari jangka waktu pelaksanaannya yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Mengenai pekerja tidak tetap, undang-undang tidak secara langsung mengatur hal ini. Namun keberadaan pekerja tidak tetap diatur dalam Pasal 56 hingga 59 UU Ketenagakerjaan. Meskipun ketentuan pasal ini diharapkan dapat menjamin terselenggaranya sistem

²Al-Qur'an, 16: 90.

pekerja tidak tetap, akan tetapi tidak semua jenis pekerjaan diperlakukan sebagai pekerja tidak tetap. Seperti yang dijelaskan pasal 59 ayat (1), yaitu:³

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ketentuan mengenai sistem kontrak kerja waktu tertentu juga dimuat dalam Keputusan Kep.100/Men/VI/2004 tentang Penyelenggaraan Kontrak Kerja Waktu tidak tetap. KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004 merupakan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang PKWT dan juga mengatur tentang kontrak kerja harian lepas.

Di Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso ditemukan masih adanya pekerja dan buruh tidak tetap di pabrik tembakau yang belum sepenuhnya memperoleh hak-haknya seperti perjanjian yang hanya secara lisan, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan sosial.

Kondisi tenaga kerja ini mengindikasikan bahwa pekerja harian lepas membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak mereka. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yang seharusnya dapat menjamin adanya kepastian hukum, dimana pekerja diperlakukan menurut kehendak pengusaha tanpa memandang rasa keadilan bagi pekerja karena tenaga kerja harian lepas tidak mempunyai ikatan kerja yang pasti. Hal ini

³ Pasal 59 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menyalahi aturan didalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan termasuk kategori melanggar Hak Asasi manusia perihal mencari penghidupan yang layak (UUD pasal 1945 dalam pasal 28).

Pertumbuhan ekonomi masyarakat tidak lepas dari perkembangan dan kemajuan dari sektor ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjadikan masyarakat yang lebih makmur dan terjamin di kehidupannya.⁴

Dalam hal pemerintah membentuk sebuah undang-undang, yang mana hal tersebut di buat oleh pemerintah agar memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerja itu sendiri, baik dari segi rohani dan fisik.

Di Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso ditemukan masih adanya pekerja dan buruh gudang tembakau yang tidak seluruhnya mendapatkan hak-haknya semisalnya kerjasama yang secara lisan, kesehatan dan keselamatan kerja dan sosial.

Hal ini menjadi polemik di tengah masyarakat kita, yang mana perlindungan, kesehatan, keselamatan dan jaminan sosial masih kurang diperhatikan baik oleh pekerja sendiri maupun pemilik gudang.

Peneliti dalam hal ini sangat ingin mengkaji tentang perlindungan pekerja yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan sosial, dimana peneliti mengajukan sebuah skripsi yang berjudul:

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN HARIAN
LEPAS GUDANG TEMBAKAU JUNTEK MENURUT UNDANG-
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan* (Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2011), 1.

DAN HUKUM ISLAM (Studi Pada Desa Gambangan Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso)”.

B. Fokus Penelitian

Dari hal tersebut peneliti mengajukan beberapa fokus penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana keadaan pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?
- 2) Bagaimana menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?
- 3) Bagaimana menurut Hukum Islam terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

- 1) Agar supaya tahu keadaan pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.
- 2) Agar memberika sedikit pengertian bagi pekerja dan pemilik gudang yang sesuai dengan tinjauan Undang-undang No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

- 3) Agar menambah wawasan tentang perlindungan hukum untuk pekerja menurut kacamata Islam di gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat yang di paparkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Menurut Teori

Peneliti sedikit memberi pengertian mengenai perlindungan pekerja di gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso serta dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya.

2. Menurut Praktis

1. Dipergunakan supaya informasi dan penelitian supaya para pengambil kebijakan atau pengambil keputusan dan para peninjau.
2. Berupaya untuk memberikan pengetahuan bagi pekerja maupun pemilik gudang.

E. Definisi Istilah

1. Keamanan Hukum

Menurut Sapiroto Raharjo, Perlindungan hukum adalah menjanjikan rasa aman bagi setiap manusia yang telah di rugikan hak-haknya, agar menjadi rasa aman dan nyaman yang di tawarkan hukum.⁵

⁵Sapiroto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

2. Pekerja Harian Lepas

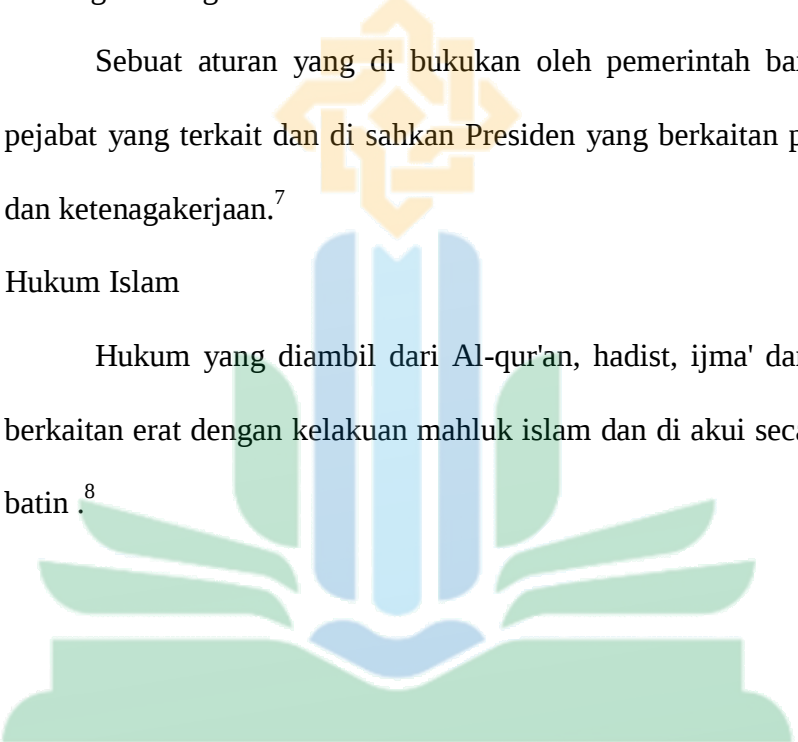
Pekerjaan yang diseakan dengan beberapa hari, jam dan atau berapa banyak benda yang di proses atau seberapa banyak kerja dan biasanya pekerjaannya hanya pada musim tertentu.⁶

3. Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Sebuat aturan yang di bukukan oleh pemerintah baik DPR atau pejabat yang terkait dan di sahkan Presiden yang berkaitan perihal waktu dan ketenagakerjaan.⁷

4. Hukum Islam

Hukum yang diambil dari Al-qur'an, hadist, ijma' dan kiyas yang berkaitan erat dengan kelakuan mahluk islam dan di akui secara dohir dan batin.⁸



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶Jumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), 23.

⁷Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸Aladin Koto, *Filsafat Hukum Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 26.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya diperlukan dalam sebuah penelitian untuk menjelaskan, memvalidasi, dan menilai manfaat dan kekurangan berbagai teori yang telah dilakukan dengan pembahasan masalah yang sebanding. Penulis menggunakan banyak tesis dengan perdebatan yang sebanding dalam penelitian ini:

M. Yusup Subhi (2012), “Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang *Perlindungan pekerja alih daya perspektif Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam*”.¹⁰

Fadlil Wefi Fauzi (2015), “Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta *Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja no tetap (Studi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta)*”.¹¹

Sulistianingsih (2009), “Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta *Perlindungan Hukum bagi buruh wanita di CV Trias Adhicitra*”.¹²

Aris Triono (2015), “Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas (Studi Kasus di CV. Indojati Surakarta)*”.¹³

¹⁰M. Yusup Subhi, *Perlindungan tenaga alih daya (Outsourcing) perspektif Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam*, skripsi (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012)

¹¹Fadlil Wefi Fauzi, *Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta)*, Skripsi (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)

¹²Sulistianingsih, *Perlindungan Hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra*, Skripsi (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009)

.Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dari Keempat Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
M. Yusup Subhi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012	“Perlindungan tenaga alih daya perspektif Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam”.	Sama mengenai undang undang dan pandangan islam	Penelitian normatif dan yurdiis
Fadlil Wefi Fauzi, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015	“Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta”).	Perlindungan pekerja	normatif dan yuridis

¹³ Aris Triyono, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian Lepas (Studi Kasus di CV. Indojati Surakarta)*, Skripsi(Universitas Muhammadiyah Surakarta,2015)

Sulistianingsih, Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009	“Perlindungan Hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra”.	UU keetenaga kerjan	normatif dan yuridis
Aris Triono, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015	“Perlindungan Hukum Terhadap Hak pekerjaLepas (Studi Kasus di CV. Indojadi Surakarta)”.	Tinjauan Undang- undang ketenagakerjaan	Penelitian hukum normatif dengan jenis penelitian deskriptif

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

a. Negara Hukum

Indonesia selaku negara yang menjunjung hukum, oleh karena itu menjadikan hukum sebagai landasan utama yang diterapkan di tanah air. Maka dari itu, amat diperlukan adanya penyatuan pemahaman mengenai prinsip negara yang berdasarkan hukum sebagaimana diterapkan dalam konteks Indonesia. Makna dari negara yang menjunjung supremasi hukum adalah bahwa seluruh tindakan,

perilaku, dan aktivitas, baik yang dilakukan oleh pejabat maupun aparat negara, ataupun oleh rakyat, wajib berlandaskan hukum.¹⁴

Prinsip keharmonisan itu berlaku dalam relasi antara negara dan warganya. Berangkat dari prinsip ini, terbentuk unsur lain dalam negara hukum berlandaskan Pancasila, yakni terciptanya keterkaitan yang fungsional dan proporsional antar lembaga kekuasaan negara, penyelesaian konflik melalui musyawarah dengan pengadilan sebagai upaya terakhir, juga pengertian tentang hak dasar setiap individu yang tak hanya fokus pada hak atau tanggung jawab semata, melainkan menciptakan keselarasan antara keduanya. Maka dari itu, hak asasi manusia yang diakui di Indonesia adalah bentuk hak dasar yang berlandaskan keseimbangan antara hak dan kewajiban berlandaskan nilai-nilai Pancasila.

b. Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia adalah hak yang secara alami dipunyai oleh tiap manusia, bukan hasil dari pengakuan masyarakat ataupun tertuang dalam aturan hukum formal yang ada, melainkan bersumber dari harkat dan martabatnya sebagai manusia. Setiap orang memiliki hak tersebut sebab dalam pandangan hak asasi manusia terkandung pemahaman bahwa hak asasi itu tidak bisa dicabut atau dibatalkan keberlakuannya oleh otoritas negara. Pemerintah mungkin saja tidak mengakui hak-hak dasar tersebut, dan akibatnya hak itu tak dapat

¹⁴Abdul Aziz Haki, *Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia*(Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 8-9.

diperkarakan secara hukum. Namun justru di sanalah letak peneguhannya, bahwasanya hak-hak tersebut tetap melekat secara kodrati pada setiap manusia. Oleh sebab itu, hak asasi wajib diakui. Mengabaikan hak-hak manusia yang melekat pada dirinya berarti memperlihatkan bahwa dalam negara tersebut harkat manusia belum diakui secara penuh. Demikianlah makna hak asasi manusia.¹⁵

Diskusi akan Hak Asasi Manusia sangat terkait dengan keberadaan perlindungan terhadapnya. Dalam UU No. 39 Tahun 1999 mengenai HAM, pada pasal 1 dijelaskan bahwasanya “Hak dasar manusia merupakan kumpulan hak yang tertanam pada esensi dan eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Kuasa, serta adalah karunia-Nya yang harus dihargai, dijaga, dan dilestarikan oleh negara, sistem hukum, pemerintah, serta seluruh individu demi menjaga kehormatan serta melindungi harga dan martabat manusia”.¹⁶

2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian perjanjian kerja

Kontrak kerja, yang pada istilah Belanda dikenal sebagai *Arbeidsovereenkomst*, memiliki beberapa definisi. Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan bahwasanya kontrak kerja adalah suatu kesepakatan di mana pihak pertama (pekerja), mengikat komitmen untuk tunduk pada arahan pemberi kerja selama

¹⁵Bambang Sunggono, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001), 70.

¹⁶Azyumardi Azra, *Pendidikan Kewarganegaraan: Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani* (Jakarta: Kencana, 2005), 201.

jangka waktu tertentu, menjalankan pekerjaan sambil memperoleh imbalan.¹⁷

b. Unsur-unsur perjanjian kerja

Berdasar definisi kontrak kerja yang telah dijelaskan, bisa diidentifikasi beberapa elemen dalam perjanjian kerja, yakni:¹⁸

1. Adanya unsur pekerjaan

Pada sebuah kontrak kerja wajib terdapat tugas yang disepakati, yang mesti dilaksanakan secara langsung oleh karyawan, dan hanya dengan izin pemberi kerja boleh memerintahkan pihak lain.

2. Adanya unsur perintah

Wujud atas tugas yang dialokasikan ke karyawan oleh pemberi kerja yaitu karyawan terkait wajib mematuhi instruksi majikan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan. Di sinilah letak perbedaan antara relasi kerja serta relasi lain.

3. Adanya Upah

Gaji memiliki peran penting dalam relasi kerja (kontrak kerja), bahkan bisa disebut bahwa maksud utama seorang karyawan bekerja untuk majikan adalah demi mendapatkan kompensasi. Jadi, apabila tidak terdapat elemen gaji, maka relasi itu tidak tergolong sebagai hubungan kerja.

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 54.

¹⁸Ibid, 55.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai elemen dalam kesepakatan secara umum, maka kontrak kerja wajib memenuhi persyaratan keabsahan perjanjian berdasarkan ketentuan sebagaimana tercantum pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Aturan ini tercantum pula dalam pasal 52 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat sesuai dengan:¹⁹

1. Persetujuan dari kedua belah pihak.
2. Kapasitas atau kelayakan untuk menjalankan tindakan hukum.
3. Tugas yang disepakati tidak boleh melanggar aturan umum, norma kesopanan, serta aturan perundang-undangan yang ada.

d. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Kontrak kerja bisa disusun secara lisan maupun tertulis (Pasal 51 paragraf 1 UU Nomor 13 Tahun 2003). Menurut ketentuan, wujud tertulis memastikan kepastian hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, dengan ini apabila ada kejadian sengketa akan benar-benar memudahkan proses pembuktian.

Meski begitu enggan dielakkan masih terdapat perusahaan yang belum menyusun kontrak kerja secara tertulis lantaran keterbatasan kapasitas tenaga kerja ataupun karena kebiasaan, sehingga berdasarkan keyakinan, menjalin perjanjian kerja secara verbal.

¹⁹Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2009), 33.

e. Pembagian Perjanjian Kerja

Dilihat dari durasinya, kontrak kerja terbagi dalam dua jenis:²⁰

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kontrak kerja ini dikendalikan pada pasal 56 hingga pasal 60 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Apabila merujuk pada pasal 59 paragraf 1, definisi kontrak kerja dengan durasi spesifik yaitu kesepakatan kerja antara karyawan dengan pemberi kerja yang dijadikan khusus untuk pekerjaan spesifik yang berdasarkan karakter dan jenisnya atau aktivitas kerjanya akan tuntas dalam periode waktu yang sudah ditentukan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Kontrak kerja ini tercantum di pasal 1603 q paragraf 1 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa durasi relasi kerja tidak ditetapkan, baik melalui perjanjian maupun ketentuan dari majikan juga dalam ketentuan hukum ataupun berdasarkan tradisi, sehingga hubungan kerja dianggap dibuat untuk jangka waktu tidak terbatas.

Sementara itu, berdasarkan jenis kontrak kerja dalam pelaksanaan diklasifikasikan menjadi dua kategori:²¹

1. Perjanjian Kerja Tidak Tetap

Kontrak kerja berjangka waktu mencakup:

²⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), 29.

²¹ Ibid., 30.

a. Perjanjian Kerja Perseorangan (dengan masa percobaan 3 bulan)

Berdasar hukum, kontrak kerja ini dikendalikan oleh pasal 4 UU No. 12 Tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang secara pokok menyatakan bahwasanya periode uji coba tidak diperkenankan lebih dari 3 bulan serta keberadaan masa uji coba wajib diinformasikan terlebih dahulu kepada calon karyawan yang terkait.

Mempertimbangkan periode uji coba adalah waktu pengenalan bagi calon karyawan pada pekerjaan atau lingkungan kerja mereka, serta periode penilaian bagi pemberi kerja atas performa calon karyawan terkait, sehingga kontrak kerja individu yang memuat masa uji coba selama tiga bulan saya kategorikan sebagai kontrak kerja berjangka waktu.

b. Perjanjian Kerja Harian Lepas

Aturan tentang kontrak kerja harian lepas tercantum dalam Peraturan Menaker No. PER-06/MEN/1985 mengenai upaya keamanan bagi pekerja harian lepas. Pada regulasi ini memang secara jelas tidak dijelaskan definisi mengenai kontrak kerja harian lepas, yang disebutkan hanya definisi pekerja harian lepas.

Oleh karena itu, definisi kontrak kerja harian tidak tetap berdasarkan pandangan penulis merupakan kontrak kerja antara buruh dan majikan untuk menjalin relasi kerja pada pekerjaan spesifik yang bervariasi sesuai waktu dan kelangsungan, dengan gaji dibayar berdasar kehadiran buruh secara verbal.

c. Perjanjian Kerja Borongan

Definisi kontrak kerja borongan dengan jelas tidak tercantum pada aturan tenaga kerja. Tetapi, apabila diperhatikan dalam klausul 1 nomor 3 Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-150/MEN1999 mengenai Pelaksanaan Program Jaminan Sosial untuk Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Kontrak Kerja Waktu Tertentu, dinyatakan bahwasanya pekerja borongan merupakan buruh yang bekerja untuk majikan guna melaksanakan pekerjaan spesifik dengan memperoleh bayaran berdasarkan jumlah pekerjaan dan satuan hasil kerja.

d. Pekerja Alih Daya

Outsourcing adalah jenis pekerjaan di mana para majikan merekrut tenaga kerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, dan majikan terkait memberikan gaji buruh

kepada perusahaan itu. Artinya, perusahaan penyedia tenaga kerja yang melunasi gaji tersebut.

2. Perjanjian Kerja Tetap

Pada peraturan ketenagakerjaan juga belum menemukan definisi mengenai kontrak kerja sementara, yang tersedia cuma terdapat istilah karyawan permanen atau pekerjaan yang bersifat jangka panjang.

Dari segi hukum, kontrak kerja permanen berlangsung akibat sejumlah faktor:²²

- a. Persetujuan kedua belah pihak, yakni antara tenaga kerja dan majikan.
- b. Ketidakterpenuhan maupun konsekuensi terjadinya pelanggaran atas peraturan ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengalaman, definisi kontrak kerja permanen adalah kesepakatan kerja antara karyawan dan pemberi kerja guna melaksanakan tugas khusus. Dengan kata lain, kontrak kerja permanen adalah kesepakatan kerja selain kontrak kerja waktu terbatas, kontrak kerja harian, kontrak kerja proyek, dan lain sebagainya.

f. Hak dan Kewajiban Para Pihak

1) Kewajiban pekerja

²² Ibid., 34.

1. Menjalankan tugas berdasarkan pada yang telah disepakati secara maksimal (Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
2. Menjalankan tugasnya secara pribadi, tidak boleh diganti oleh pihak lain tanpa persetujuan dari majikan (Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
3. Mematuhi aturan saat menjalankan tugas (Pasal 1603b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
4. Mematuhi aturan disiplin serta prosedur yang diterapkan di kediaman atau lokasi majikan apabila karyawan menetap di sana (Pasal 1003c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
5. Menjalankan pekerjaan serta seluruh tanggung jawabnya dengan baik (Pasal 1603d Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
6. Melunasi kompensasi maupun penalti (Pasal 1601w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

2) Kewajiban pemberi kerja

- a) Memberikan gaji kepada karyawan (pasal 1602 KUHPerdata).
- b) Mengelola tugas dan lokasi kerja (pasal 1602 u, v, w, dan y KUHPerdata).
- c) Memberikan izin tidak bekerja maupun waktu istirahat (pasal 1602 v KUHPerdata).

- d) Menangani pemeliharaan kesehatan maupun tindakan medis bagi tenaga kerja (Pasal 1602x Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
- e) Mengeluarkan dokumen berisi pernyataan tertulis (Pasal 1602z Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).²³

3. Tinjauan Tentang Pekerja Lepas Harian

Tenaga kerja, menurut Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003, ialah siapa pun yang menjalankan tugas dengan memperoleh gaji atau bentuk kompensasi lainnya. Sementara itu, tenaga kerja harian lepas merujuk pada ketentuan dalam Pasal 1 huruf a Regulasi Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER-06/MEN/1985, yakni: Tenaga kerja lepas harian merupakan individu yang dipekerjakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan tugas tertentu yang bersifat tidak tetap, baik dari segi waktu pelaksanaan maupun jumlah pekerjaan, dengan memperoleh bayaran yang dihitung berdasarkan kehadiran hariannya.²⁴

Ketentuan mengenai tenaga kerja lepas harian ditetapkan dalam Pasal 2 Regulasi Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER-06/MEN/1985 mengenai Pekerja Harian Lepas, yaitu di bawah ini:

- C. Pemberi kerja tidak diperkenankan menugaskan tenaga kerja lepas harian untuk kegiatan kerja yang memiliki karakter reguler dan bersifat permanen

²³Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 61.

²⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No PER-06/MEN/1985 tentang Pekerja Harian Lepas

D. Serta terus berlangsung selain untuk tugas yang berdasarkan tipe dan karakteristiknya wajib memakai tenaga kerja harian

E. Pekerja yang menurut jenis dan sifatnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah:

- a) Periode untuk melaksanakan aktivitas kerja dijalankan dalam kurun waktu yang cukup pendek dan tidak melampaui tiga bulan.
- b) Aktivitas kerja dijalankan tidak melampaui dua puluh hari operasional pada satu bulan serta tidak dibatasi oleh waktu kerja yang lazim diterapkan pada tempat kerja.
- c) Kegiatan kerja yang dijalankan berdasarkan periode musiman, misalnya masa penanaman, masa pemanenan, periode penggilingan, serta hal serupa.
- d) Kegiatan pembongkaran dan pemuatan yang dijalankan secara tidak permanen.

Tentang penerapan Kontrak Kerja Harian Lepas diatur oleh Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 yang merupakan aturan pelaksanaan dari Undang-undang Tenaga Kerja mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, ayat 10 sampai ayat 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut mengesampingkan sejumlah aturan umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana pada Kontrak Kerja Harian Lepas tercantum sejumlah persyaratan yaitu:²⁵

²⁵Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.

- 1) Perjanjian Kerja Harian Lepas dijalankan bagi tugas-tugas spesifik yang fluktuatif terkait dengan durasi dan kuantitas kerja, serta gaji berdasarkan presensi (pasal 10 ayat 1)
- 2) Kesepakatan kerja sistem harian diberlakukan berdasarkan syarat bahwa tenaga kerja bertugas kurang dari 21 hari dalam satu bulan (pasal 10 ayat 2)
- 3) Jika tenaga kerja menjalankan tugas selama dua puluh satu hari atau lebih dalam kurun waktu tiga bulan secara berurutan atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (pasal 10 ayat 3)
- 4) Kontrak kerja harian tidak tetap yang sesuai dengan persyaratan seperti yang disebutkan pada pasal 10 paragraf 2 dan 1 dibebaskan dari aturan durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara umum (pasal 11)
- 5) Majikan yang menggunakan tenaga kerja dalam pekerjaan seperti yang tercantum pada pasal 10 harus menyusun kontrak kerja harian tidak tetap dalam bentuk tertulis bersama para karyawan (pasal 12 paragraf

1)

- 6) Kontrak kerja harian tidak tetap seperti disebutkan pada pasal 12 paragraf 1 dapat dibuat dalam bentuk daftar tenaga kerja yang melaksanakan tugas seperti yang tercantum pada pasal 10, yang paling tidak berisi:

- a. Identitas dan lokasi korporasi atau majikan
- b. Identitas dan domisili karyawan

- c. Jenis tugas yang dikerjakan
 - d. Jumlah gaji serta kompensasi tambahan (pasal 12 ayat 2)
- 7) Data tenaga kerja seperti yang tercantum pada pasal 12 ayat 2 harus diserahkan kepada lembaga yang berwenang dalam sektor ketenagakerjaan di wilayah bersangkutan paling lambat tujuh hari kerja setelah merekrut karyawan (pasal 12 ayat 3).

Ruang lingkup jaminan bagi pekerja maupun buruh berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan No. 13 Tahun 2003 mencakup:²⁶

a. Perlindungan Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Jam kerja serta masa rehat adalah perlindungan bagi karyawan di lokasi kerja, demi mencegah terjadinya tindakan tidak berperikemanusiaan bagi karyawan dalam durasi kerja yang terlalu lama, hingga dapat membahayakan keadaan fisik serta keselamatan di tempat kerja. Pada riset ini, pengertian tentang kebugaran dan perlindungan meliputi aspek jasmani serta psikis, sebab kedua hal itu bakal memengaruhi efisiensi kerja tenaga kerja.

1. Waktu Kerja

Durasi kerja yang diizinkan untuk tiap karyawan diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Pada ayat 77 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum bahwasanya semua majikan berkewajiban menjalankan aturan jam kerja, jika terjadi pelanggaran terhadap waktu kerja itu, maka majikan wajib

²⁶Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja Ed. Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008),85.

memperoleh izin dari pihak berwenang serta melaksanakan pemberian kompensasi berdasarkan ketentuan terkait lembur dan gaji lembur.

2. Waktu Istirahat

Karyawan selama durasi kerja yang dilaksanakan memiliki hak memperoleh masa rehat untuk menyegarkan energi dan kondisi prima, berdasarkan aturan berikut ini:

1. Rehat di antara waktu kerja minimal 30 menit sesudah menjalankan pekerjaan selama 4 jam berkelanjutan, dan masa rehat itu tidak diperhitungkan sebagai waktu kerja.
2. Masa istirahat tiap pekan adalah satu hari penuh untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau dua hari penuh untuk lima hari kerja dalam seminggu. Di luar masa rehat setiap hari serta mingguan itu, karyawan/pekerja pun memiliki hak untuk mendapatkan waktu rehat atau libur guna tidak menjalankan tugasnya sambil tetap menerima hak yang sesuai. Masa libur yang merupakan hak karyawan/pekerja antara lain:

- a. Libur tahunan minimal dua belas hari kerja sesudah karyawan sehubungan dengan menjalankan tugas selama satu tahun secara berkelanjutan serta,
- b. Libur panjang minimal dua bulan serta dijalankan di tahun ke-7 dan ke-8, setiap satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus

pada perusahaan yang sama. Dalam hal ini pekerja/buruh yang mengambil cuti panjang itu tidak menerima kembali terhadap cuti tahunan selama dua tahun berturut-turut serta berikutnya diterapkan pada setiap periode kerja berulang enam tahun.

Penerapan aturan mengenai cuti tahunan serta cuti panjang oleh peraturan perundang-undangan disampaikan kepada keputusan perusahaan dan persetujuan bersama organisasi pekerja, hal ini ditunjukkan melalui deklarasi:

“Penerapan masa cuti tahunan ditetapkan melalui kontrak kerja, tata tertib perusahaan, maupun kesepakatan kerja kolektif.” (pasal 79 ayat (3) Undang-undang No 13 tahun 2003)

Cuti panjang tidak diterapkan secara menyeluruh, tetapi hanya untuk perusahaan khusus. Perihal ini seperti yang tertulis pada ayat 4 pasal 79 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

“Hak cuti panjang cuma diterapkan untuk karyawan yang menjalankan tugas di perusahaan khusus”.

b. Jaminan Penghidupan Bagi Pekerja

Badan usaha wajib memastikan perlindungan fisik dan nyawa untuk karyawan, baik di dalam maupun di luar area kerja.

1. Upah Bagi Pekerja/Buruh

Bayaran yang diserahkan wajib selaras dengan kesepakatan awal antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Sistem penggajian sudah ditetapkan berdasarkan acuan gaji terendah untuk karyawan yang dikenal sebagai Upah Minimum Regional (UMR), maka pemberi kerja dilarang menetapkan gaji kurang dari standar upah minimum regional itu, bahkan juga pemberian gaji wajib mengikuti aturan-aturan keahlian serta tugas yang diberikan kepada karyawan. Selain dari itu, pemberi kerja wajib menyediakan biaya untuk pekerjanya yang melaksanakan tugas di luar waktu kerja, yang diperhitungkan sebagai bentuk kompensasi kerja lembur.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengamanan keamanan serta kesehatan dan keselamatan kerja adalah bentuk penjagaan pencegahan yang digunakan guna menghindari munculnya insiden serta gangguan kesehatan kerja.

Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menegaskan bahwasanya penjagaan atas tenaga kerja di lokasi kerja ialah hak yang wajib dipenuhi oleh seluruh pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja. Pada umumnya, perlindungan di lingkungan kerja meliputi:

- Keamanan serta kesehatan di tempat kerja
- Etika serta norma kesopanan

- Sikap yang selaras dengan kehormatan dan harga diri manusia dan prinsip-prinsip keagamaan.²⁷

Keamanan dan kesejahteraan kerja bertujuan untuk menjamin keselamatan tenaga kerja demi mencapai kinerja yang maksimal. Oleh sebab itu, pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja yang terintegrasi dalam pengelolaan perusahaan secara menyeluruh.

4. Tinjauan Hukum Islam Mengenai Pekerja/Buruh

A. Perburuhan Dalam Islam(*Al-Ijarah*)

Al-ijarah berarti menyewakan. Dalam pengertian, *ijarah* merupakan perjanjian mengenai penggunaan benda atau layanan yang dilakukan oleh pemilik benda atau layanan kepada penyewa berdasarkan ketentuan yang diperbolehkan oleh syariat. Berdasarkan Chaeruman Pasaribu dan Suhrawardi Lubis, *ijarah* merupakan kontrak sewa, yakni sebuah bentuk perjanjian guna memperoleh daya guna melalui imbalan. Berdasarkan definisi itu, dalam pelaksanaan *ijarah*, ada sejumlah poin utama, yakni:²⁸

1. Benda yang sesungguhnya memiliki kegunaan.
2. Pelayanan yang bisa digunakan manfaatnya.
3. Kompensasi atas faedah benda atau pelayanan.
4. Imbalan faedah pelayanan berupa bayaran yang dinamakan *ujrah*.

²⁷Ibid, 104.

²⁸Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Perikatan Dalam Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 250.

Ijarah adalah bentuk hubungan kerja jika dikaitkan dengan kontrak penyewaan jasa. Menurut Sutan Remy Syahdeini, *ijarah* merupakan transaksi penyewaan barang atau jasa yang dalam kesepakatannya menekankan nilai guna dari objek sewa. Dalam konsep *ijarah*, tidak terdapat peralihan kepemilikan atas substansi benda, melainkan hanya pada manfaat yang diberikan. Maka dari itu, *ijarah* juga dikenal sebagai transaksi jual beli faedah barang atau pelayanan. Seperti halnya pandangan Sayyid Sabiq yang menjelaskan *ijarah* sebagai ganjaran (*ajrun*) atau bayaran sebagai kompensasi (*al-*iwadh**) atas daya guna barang atau pelayanan.

Sementara berdasarkan pendapat para ahli fiqh bervariasi dalam menjelaskan *ijarah*, di antaranya adalah sebagai berikut:²⁹

- a. Berdasarkan Mazhab Hanafi, *ijarah* merupakan perjanjian guna mengizinkan penguasaan kegunaan yang jelas dan disepakati dari suatu benda yang disewakan dengan bayaran.
- b. Berdasarkan Mazhab Maliki, *ijarah* adalah istilah untuk perjanjian-perjanjian atas manfaat yang berkaitan dengan jasa manusia dan sebagian hal yang bisa dialihkan.
- c. Berdasarkan pendapat pendapat Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah, *ijarah* berarti perjanjian atas kegunaan yang jelas dan diniatkan, guna menyerahkan dan mengizinkan dengan kompensasi yang telah diketahui saat itu.

²⁹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 114.

- d. Berdasarkan pendapat Sayyid Sabiq, *ijarah* merupakan bentuk perjanjian guna memperoleh kegunaan melalui kompensasi.
- e. Berdasarkan pendapat Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* adalah perjanjian yang tujuannya adalah pertukaran kegunaan dalam jangka waktu tertentu, yaitu kepemilikan atas kegunaan disertai kompensasi, serupa dengan transaksi manfaat.
- f. Menurut Idris Ahmad, kompensasi diartikan sebagai pemanfaatan jasa tenaga pihak lain melalui pemberian balasan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Merujuk pada berbagai pengertian yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *ijarah* merupakan perjanjian pemanfaatan barang atau layanan dengan imbalan yang telah disetujui, berdasarkan durasi berakhirnya masa penggunaan yang dimaksud.

B. Rukun dan Syarat-Syarat *Ijarah*

a) Rukun *ijarah*³⁰

1. Aqid atau pihak yang melakukan perjanjian (penyewa dan penerima jasa) merupakan dua pihak yang menjalin kontrak dan wajib memiliki kecerdasan akal serta telah dewasa secara hukum
2. Shigat (*ijab qabul*) adalah perjanjian *ijarah* yang wajib berbentuk ekspresi keinginan dan niat dari kedua pihak yang mengadakan kontrak.

³⁰ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 158.

3. Ujah (upah) adalah imbalan yang diperoleh melalui penyepakatan baik jumlah maupun mekanisme pembagiannya. Bayaran atau kompensasi ini merupakan balasan untuk pelayanan atau manfaat yang diberikan.
4. Faedah dari benda dan layanan merupakan utilitas yang dihasilkan oleh objek fisik atau bentuk pekerjaan yang dijadikan subjek dalam perjanjian ijarah. Kepastian daya guna ini sangat diperlukan agar menghindari konflik atau sengketa.

b) Syarat-Syarat *Ijarah*³¹

- a) Keberadaan kesepakatan sukarela antara kedua belah pihak yang mengadakan kontrak
- b) Memahami kegunaan secara penuh terhadap benda atau pelayanan
- c) Wajib terdapat nilai kegunaan sesuai dengan aturan syariah
- d) Bayaran atau kompensasi harus berupa aset yang memiliki nilai pasti
- e) Barang yang dijadikan subjek dalam akad sewa merupakan jenis aset yang dapat dialihkan kepemilikannya.

C. Dasar Hukum *Ijarah*

Landasan yuridis yang menjadi acuan terhadap suatu perjanjian *ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Hadist, serta kesepakatan ulama. Beberapa ayat Al-Qur'an dan hadist menjadi landasan legalitas *ijarah*:

³¹ Sayyid Sabq: *Fiqh Sunnah*, terjemahan Kamaludin A Marzuki (Bandung: PT Al-Maarif, 1987), 19.

Allah SWT berfirman dalam surat Asy-Syu'ara ayat 183, yang menyatakan:³²

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعَثُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.” (QS. Asy-Syu'araa', 183).

Berdasarkan ayat tersebut, terlihat bahwa dalam ajaran Islam, baik karyawan maupun atasan adalah elemen yang tak dapat dipisahkan karena keduanya memiliki ketergantungan timbal balik. Maka dari itu, Islam juga menawarkan panduan mengenai bagaimana seharusnya interaksi terjalin antara sesama manusia dalam konteks pekerjaan.

Selanjutnya, di dalam Kitab Suci Al-Qur'an turut dijelaskan bahwa pekerjaan upahan menurut ajaran Islam, atau dalam istilah lain disebut *ijarah*, juga terdapat ayat dari Allah SWT. Ayat tersebut menjadi landasan syar'i bagi keberadaan praktik *ijarah* atau pekerjaan upahan. Melalui ayat ini, memanfaatkan layanan dari individu lain dibolehkan secara syariat.³³

Sedangkan hal ini termuat di Surah At-Talaq ayat ke-6:³⁴

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴿٦﴾

³² Al-Qur'an, 26:183.

³³ Hariri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Perikatan Dalam Islam*, 256.

³⁴ Al-Qur'an, 65:6.

Yang berarti: "...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya..."(QS,At-Talaq ayat 6).

Berdasarkan ayat Allah SWT yang telah disebutkan, pernyataan tersebut selanjutnya ditegaskan melalui riwayat hadis yang disampaikan oleh Imam Al-Baihaqi: *"Tidaklah seorang diantara kamu makan suatu makanan lebih baik dari pada memakan dari hasil keringatnya sendiri"*. Terdapat juga sabda Nabi yang membahas hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, yakni diriwayatkan Ibnu Abi Syaibah dari Abdullah bin Mas'ud: *"Hendaknya kalian menunaikan kewajiban terhadap sesama yang telah dibebankan kepadamu, dan mintalah kepada Allah apa yang menjadi hakmu"*.

Segala hal yang bisa dimanfaatkan dan memiliki wujud fisik yang tetap diperbolehkan menjadi objek dalam akad *ijarah*. Menurut pendapat Taqiyuddin Abi Bakar bin Muhammad al-Husaini, menyetarakan prinsip *ijarah* dengan akad jual beli dianggap tidak sah, karena objek dalam akad *ijarah* bersifat non-fisik, yakni berupa manfaat, dan perjanjian atas sesuatu yang tidak berwujud jelas mengandung unsur *gharar* atau ketidakjelasan. Maka dari itu, keabsahan hukum perjanjian *ijarah* perlu dilandaskan pada alasan kedaruratan, yakni kondisi sosial nyata yang menuntut keberadaan akad tersebut. Dalam pandangannya, pembenaran hukum terhadap

ijarah disamakan dengan bentuk transaksi salam atau jual beli berdasarkan pesanan.³⁵

D. Macam-Macam *Ijarah*

Jika ditinjau dari aspek objek akadnya, *ijarah* bisa diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yakni:³⁶

- 1) *Ijarah* yang berupa pemanfaatan, contohnya perjanjian penyewaan tempat tinggal, kendaraan, pakaian, toko, serta lain sebagainya.
- 2) *Ijarah* yang berbentuk jasa, yaitu menggunakan metode mengontrak tenaga kerja guna melaksanakan tugas tertentu, misalnya pekerja konstruksi, penjahit, pembuat sepatu, dan lain-lain.

E. Berakhirnya *Ijarah*

Objek dalam akad *ijarah* menjadi batal ketika:³⁷

- a. Berakhirnya jangka waktu yang disetujui
- b. Berdasarkan pendapat mazhab Hanafi, akad *ijarah* selesai apabila salah satu pihak wafat dan pewaris tidak berhak melanjutkan perjanjian tersebut
- c. Penghentian akad secara resmi.

³⁵ Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad al-Husaini, *Kifayat al-Akhyar* (Pekalongan: Raja Murah.t.t), 308.

³⁶ Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 236

³⁷ Noor Harisudin, *Fiqih Muamalah* (Surabaya: CV Salsabila Putra Pratama, 2014), 56.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode yang memang harus ada dalam sebuah penelitian agar tercipta penelitian yang bermutu, peneliti menggunakan sebuah pendekatan kualitatif, adalah pendekatan yang dilakukan secara langsung dan agar dapat sebuah data yang akan ditulis.

Penelitian empiris, yaitu dengan melihat lapangan secara langsung dan memahami adat yang berlaku di tengah warga, hal ini harus diamati secara langsung dan dapat dibuktikan. Dan ini menjadi tolak ukur pandangan hukum bagi buruh harian lepas gudang Juntek di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.³⁸

B. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian di Dusun Gambangan Desa Gambangan Kecamatan Maesan dikarenakan di desa tersebut banyak yang tidak tau mengenai keamanan Hukum bagi buruh. Dimana berdasarkan data dari beberapa orang di desa Gambangan maka peneliti memilih lokasi yang dijadikan objek penelitian.

C. Subyek Penelitian

Untuk memudahkan mengidentifikasi sumber data maka penulis membaginya kedalam dua bagian yaitu:

³⁸ Conny R. Semiawan, "Metodologi Penelitian Kualitatif", (Bogor : Grasindo, 2010), 5

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang di dapat dari wawancara dengan beberapa orang yang bekerja dan beberapa tokoh di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

b. Data Sekunder

Data suport yang di dapat baik dari buku, jurnal undang-undang dan lainya :

- a. Buku
- b. Al quran
- c. Skripsi
- d. E-book
- e. Teratur yang bersangkutan

D. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Pengamatan adalah cara untuk mengobservasi serta mencatat fenomena yang dianalisis. Teknik pengamatan merupakan metode

pengumpulan informasi yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui observasi dan pengindraa. Metode pengamatan ini dilaksanakan untuk menyaksikan peristiwa-peristiwa yang terjadi secara langsung di lapangan, mengetahui individu yang terlibat, waktu kejadian, serta keterangan yang diberikan oleh para pelaku yang diamati mengenai peristiwa yang terkait, guna mendukung riset yang tengah dilakukan..

Maka dari itu, peneliti langsung menuju lokasi penelitian di Desa Gambangan Kecamatan Maesan untuk melaksanakan observasi serta pencatatan terhadap fenomena dan gejala yang dianalisis. Adapun hal-hal yang bakal diamati oleh peneliti mencakup:

- 1) Lokasi gudang Juntek di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.
- 2) Situasi dan kondisi buruh di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.
- 2) Wawancara

Interview merupakan sebuah diskusi yang dipusatkan pada sebuah isu spesifik, yang melibatkan proses tanya jawab secara verbal, di mana dua individu atau lebih berinteraksi secara langsung secara fisik. Oleh karena itu, melalui interview, peneliti dapat mempelajari informasi yang lebih terperinci mengenai narasumber dalam menafsirkan kondisi dan kejadian yang berlangsung, di mana hal ini tidak dapat ditemukan dengan pengamatan.

3) Dokumentasi

Berita adalah rekaman kejadian yang telah terjadi. Berita dapat berwujud naskah, ilustrasi, ataupun hasil bersejarah dari individu. Selanjutnya, informasi yang diharapkan didapat melalui metode penyimpanan termasuk riwayat kampung, susunan tatanan kampung, serta arsip lainnya yang berhubungan didapat dari beberapa referensi yang dijalankan keabsahannya untuk meneguhkan penganalisisan topik diskusi.

E. Analisis

1. Reduksi Data

Informasi yang didapatkan dari lapangan dapat mempunyai jumlah yang banyak karena ulangan kata atau kalimat yang sering terjadi, banyaknya pemakaian kata yang tidak berarti. Oleh karena itu, kita perlu teliti memilihnya. Untuk itu harus dilaksanakan penelaahan informasi dengan penyaringan informasi. Menyaring informasi berarti membuat ringkasan, memilih aspek yang utama, berfokus pada aspek yang signifikan, mencari tema serta polanya. Begitu informasi yang sudah disaring akan memberikan penjelasan yang lebih terang dan mempermudah peneliti untuk melaksanakan perolehan informasi berikutnya.

2. Penyajian Data

Sesudah informasi disaring, maka tahap berikutnya merupakan menampilkan informasi. Dalam riset kualitatif, pembukaan informasi yang dapat dibebaskan dalam penjelasan ringkas, kaitan antar kategori dan sejenisnya. Yang umumnya biasa dipergunakan untuk pembukaan informasi kualitatif adalah dengan tulisan yang berkarakter naratif.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Tahap ketiga merupakan pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan pertama tetap bersifat sementara dan bisa berubah jika belum ditemukan bukti yang sah yang mendukung dalam proses pengumpulan informasi selanjutnya.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan ialah trifulasi dimana peneliti menggunakan sesuatu yang beda untuk memeriksa akan ke absahan data yang diperoleh seperti dri wawancara dan beberapa data yang seandainya di butuhkan.

G. Tahap Penelitian

1. Bagian sebelum lapangan
 4. Merencanakan
 5. Menentukan objek
 6. Minta perizinan
 7. Turu ke lapangan langsung
 8. Mengelola hasil riset
 9. Mempersiapkan barang yang dibutuhkan
2. Tahapan pelaksanaan penelitian

Di tahap ini penelitia menggunakan mulai terjun langsung dan melakukan interaksi dengan beberapa narasumber yang di butuhkan dalam hI ini yang bertempat di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

3. Tahap penyelesaian

Pada titik ini penelitia diakhiri dengan peneliti merangkak dari hasil penelitiannya dan di jadikan karya tylis.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

Pada mulanya pemilik gudang dan sekaligus pendiri dari gudang Juntek adalah seorang tengkulak tembakau yang hanya mencari tembakau dari rumah satu ke rumah lainnya, hal ini berlangsung hingga kurang lebih sekitar 10 tahun. Hingga sekitar tahun 2017 pemilik gudang mempunyai sedikit modal yang di dapat nya dari pinjaman bank dan gadai sawah dan dari itulah pemilik gudang memiliki sedikit modal untuk memperbesar usahanya. Pada tahun yang sama pemilik gudang juga merintis usahanya yang berfokus pada tembakau yang di mulai dengan membangun sebuah gudang dan merekrut beberapa karyawan yang salah satunya adalah Arifin dan Ma'un, seiring berkembang usahanya pemilik gudang merekrut beberapa karyawan lagi, dalam merintis karier usahanya pemilik gudang memahami tentang pahit manisnya membuka gudang sendiri dan hingga bertahan sampai saat ini.

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Observasi menjadi sumber dari pembahasan ini yang di lakukan di desa Tambangan melalui data berikut ini:

1. Keadaan Buru Harian Lepas Gudang Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

Desa Gambangan adalah salah satu desa sentra penghasil tembakau di Kecamatan Maesan yang mengalami kemajuan sektor pertaniannya. Masyarakat Desa Gambangan yang mayoritas petani sangat bergantung pada hasil pertanian.

Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menjadikan pemilik gudang membantu petani dengan cara membangun sebuah gudang di desa Gambangan dan mempekerjakan beberapa buru.

Yang menjadi fokus penelitian kali ini adalah buru harian, yang mana hal tersebut timbul beberapa polemik didalamnya seperti mengenai hak, kewajiban dan lainnya.

Hal ini sesuai dengan yang di kemukakan oleh salah satu karyawan yang bernama Arip dan melakukan wawancara sebagai berikut:

“Pengalaman saya selama bekerja di gudang saya merasa sangat kurang di perhatikan mengenai keamanan hukum baik itu dari segi kesehatan dan perjanjian”.³⁹

Dan peneliti melakukan wawancara dengan bapak Ma'un yang sudah bekerja lama di gudang berikut isi wawancara nya:

“Baik nak saya bercerita tentang sedikit pengalaman saya selama bekerja biasanya saya itu nak hanya di panggil ketika tanpamu musin tembakau dan ketika tidak musimnya biasanya bapak pergi ke ladang”.⁴⁰

³⁹ Arip, Wawancara, Bondowoso, 10 Mei 2023

⁴⁰ Ma'un, Wawancara, Bondowoso, 13 Mei 2023

Hal ini diperkuat dengan wawancara berikutnya yang berdasarkan narasumber bernama Wafi dengan isi wawancara sebagai berikut:

“Mengenai pelihai waktu bekerja kurang lebih 8 jam 30 menit jika tidak ada pengiriman dadakan dan apabila ada pengiriman dadakan kita biasanya di suruh lembur dan penambahan jamnya sekitar 2 jam”.⁴¹

2. Pandangan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan bagi keamanan hukum buru harian lepas gudang Juntek di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

1. Akad Kerja

Perjanjian kerjasama antara pemilik gudang dan buruh pekerjaan hanya di lakukan dengan lisan dan biasanya langsung di sepakati oleh kedua belah pihak.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik gudang H. Subari yang berisi sabagai berikut:

“Biasanya saya sebelum mepekerjana seseorang biasa saya melakukan perjanjian yang mana hal tersebut berkaitan tentang tatacara bekerja, upah, dan waktu bekerja. Dan pihak pekerja langsung setuju tanpa pertimbangan apapun”.⁴²

2. Jam Kerja

Jam kerja biasanya langsung di tentukan ketika pihak-pihak yang bersangkutan kalakuan akad, hal sesuai dengan hasil wawancara dengan H. Subari sebagai berikut:

⁴¹Wafi, Wawancara, Bondowoso, 14 Mei 2023

⁴²H. Subari, Wawancara, Bondowoso, 12 Mei 2023

“Saya langsung memberi tahu kan kepada para perkerja mengania waktu bekerja yang di mulai sekitang jam 07.00 pagi sampai 15.30 sore dan ada jam istirahat solat dan makan, serta di adakan jam lembur juga akan ada pengiriman dadakan dan stok berlebih”.⁴³

3. Gaji Pekerja

Hal ini sudah dah jelas di paparkan oleh pemilik gudang, mengania pengupahan biasanya di hitung perhari dan di bagikan sekitar dua minggu satu kali.

Agar mendapatkan informasi lebih dalam peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pekerja yaitu saudara Arip yang isi wawancara sebagai berikut:

“Gaji yang diberikan oleh pemilik gudang kurang lebih sekitar Rp 75.000 dan uang lembur sekitar Rp 10.000 pejam. Dan biasanya di bagikan pada dua minggu ”.⁴⁴

4. Pelindungan Kerja

Perlindungan kerja dalam bekerja adalah salah satu hak yang diberikan pemilik gudang kepada para pekerja, untuk itulah peneliti melakukan wawancara dengan pekerja yang bernama Wafi dan berikut isi wawancaranya:

“Begini perlindungan kerja saya kalau secara terpernci kurang memahami namun bede halnya apabila kita sakit atau sedang ada hal yang yang mengharuskan kita untuk tidak masuk kerja biasanya kita langsung ke pemilik gudang dan izin secara langsung kepada pemilik gudang dan biasanya kami diberikan benerapa hari untuk hal tersebut dan apabila ada kecelakaan dalam kerja kalau kata pemilik gudang biayanya akan sedikit dibantu oleh pemilik gudang. Dan biasanya kami juga mendapat tunjangan hari raya yang berupa bingkisan dan sejumlah uang”.⁴⁵

⁴³H. Subari, *Wawancara*, Bondowoso, 18 Mei 2023

⁴⁴Arip, *Wawancara*, Bondowoso, 18 Mei 2023

⁴⁵Wafi, *Wawancara*, Bondowoso, 22 Mei 2023

3. Pandangan Hukum Islam Bagi Keamanan Hukum Buruh Harian Lepas Gudang Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

Saya berbincang-bincang dengan salah satu tokoh agama di desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso H. Basori hasan :

" saya sendiri kurang begitu paham tentang hukum kayak itu namun mengenai tentang Perjanjian baik itu perjanjian tulis atau tulisan itu hukumnya wajib bagi bagi pembuat dan orang yang diperjanjikan atau dikerjakan"

Berdasarkan data wawancara dilapangan bahwa dalam islam memenuhi janji adalah wajib hukumnya dan sebaliknya mengingkari janji adalah khianat (wanprestasi).

Wawancara berikutnya saya sowan ke rumah salah satu tokoh agama di desa Gambangan kecamatan Maesan kabupaten Bondowoso H.

Abdul Latif :

"Saya pernah mendengar dari dawu salah satu guru saya bahwasanya apabila kita telah membuat janji baik itu tertulis ataupun lisan kita sebagai pihak yang membuat janji wajib menepati namun janji yang di maksud sesuai dengan ketentuan syari'ah dan tidak melenceng "

C. Pembahasan Temuan

Merujuk pada data wawancara yang telah dilakukan sebagai penguat temuan penelitian, maka dengan demikian ulasan ini akan diarahkan pada

kajian mengenai perlindungan hukum bagi buruh harian lepas di wilayah Desa Gambangan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso.

Di bagian ini akan dikaji hasil penelitian mengenai jaminan hukum bagi buruh harian lepas di perusahaan wilayah Desa Gambangan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso, berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hukum Islam.

Di bawah ini adalah hasil-hasil riset di Desa Gambangan Kecamatan Maesan:

4) Kondisi Pekerja Harian Lepas Pabrik Juntek di Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso Pekerja Harian Lepas

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil temuan peneliti dilaporkan peneliti menemukan bahwa kondisi pekerja harian lepas pabrik di Desa Gambangan tergolong sebagai tenaga kerja dengan kontrak waktu tertentu yang memang bersifat buruh musiman.

Perkara ini diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (1) huruf c, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang bersifat musiman”.⁴⁶

Guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja harian lepas di Desa Gambangan, kondisi saat ini sudah cukup baik namun masih belum optimal. Pengusaha pabrik yang mempekerjakan pekerja lepas harian

⁴⁶ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra aditya Bakti, 2007), h. 26.

kerap hanya menganggap mereka sebagai tenaga kerja harian, borongan, atau musiman. Situasi ini menyebabkan tenaga kerja harian lepas memiliki perlindungan hukum yang terbatas dalam memperjuangkan hak-hak yang layak mereka peroleh berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara fundamental, regulasi hukum di sektor ketenagakerjaan diterapkan bagi seluruh pekerja. Namun faktanya, situasi tenaga kerja harian lepas di wilayah Desa Gambangan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso belum memperoleh jaminan hukum yang sejalan dengan peraturan yang sedang berlaku. Hal ini dapat diamati melalui aspek kontrak kerja dan perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja.

5) Tinjauan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Pabrik Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

Kontrak kerja adalah komitmen antara tenaga kerja harian lepas dengan pengelola gudang dalam rangka menjalankan pekerjaan. Kesepakatan verbal sebagaimana yang terjadi di Desa Gambangan tidak melanggar regulasi ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 51 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003, namun kurang sesuai untuk diterapkan pada tenaga kerja harian lepas yang berstatus PKWT karena dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur pada pasal 57 ayat (1) dan (2), yaitu:

- a. Kontrak kerja berjangka waktu tertentu harus disusun secara tertulis dan wajib menggunakan Bahasa Indonesia serta aksara Latin.
- b. Kontrak kerja berjangka waktu tertentu yang tidak dituangkan secara tertulis dianggap melanggar ketentuan seperti yang disebutkan dalam ayat 1 dan ditetapkan sebagai kontrak kerja tanpa batas waktu.

Dilihat dari perspektif hukum, kontrak kerja sebaiknya disusun secara tertulis guna menjamin kepastian hukum terkait hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, yakni antara tenaga kerja/buruh dan pemilik gudang. Hal ini karena bentuk kesepakatan verbal menempatkan tenaga kerja harian lepas dalam posisi kurang berdaya, sementara pihak pemilik berada dalam posisi lebih kuat dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan dan memiliki peluang untuk tidak mematuhi kesepakatan yang telah disepakati. Sementara tenaga kerja/buruh harian lepas tidak mempunyai bukti sah yang tercantum dalam kontrak kerja.

Kesepakatan verbal tidak bisa digunakan karena membawa dampak yang berbeda dibandingkan dengan kontrak kerja tertulis. Karena itu, pemilik gudang yang menggunakan tenaga kerja/buruh harian lepas dianjurkan untuk membuat kontrak kerja tertulis yang bisa berupa daftar nama tenaga kerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam pasal 5 Permenaker Nomor PER-06/MEN/1985.

Berkenaan dengan jam kerja, tenaga kerja harian lepas di Desa Gambangan telah mematuhi ketentuan waktu istirahat berdasarkan UU No 13 tahun 2003, yaitu bekerja mulai pukul 07.00 sampai pukul 14.00 WIB

selama delapan jam setiap hari, dengan waktu rehat selama 30 menit pada waktu dhuhur, antara pukul 12.00 hingga 12.30 WIB. Adapun mengenai jam kerja, dari bulan September hingga Desember atau kurang lebih empat bulan, dengan frekuensi bekerja setiap 10 hingga 14 hari sekali, sehingga melampaui batas maksimal 21 hari kerja per bulan.⁴⁷

Peraturan tersebut berlaku bagi seluruh tenaga kerja, dimana pekerjaan harus dilaksanakan menurut arahan pemilik pabrik. Dalam pelaksanaannya, jam kerja yang berjalan di Desa Gambangan telah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 77 UU No 13 tahun 2003. Tetapi untuk Waktu kerja berdasarkan dengan KEPMEN 100/2004 tidak sesuai dengan Pasal 10 ayat 2 dan 3. Kontrak kerja harian lepas diterapkan berdasarkan aturan bagi tenaga kerja/buruh yang bekerja di bawah 21 hari dalam sebulan dan tidak termasuk dalam aturan durasi kontrak waktu tertentu pada umumnya. Namun, jika kontrak kerja harian lepas dijalankan dengan tenaga kerja/buruh yang bekerja minimal 21 hari setiap bulan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka kontrak tersebut berubah menjadi perjanjian kerja tanpa batas waktu.

Mengenai pemberian gaji kepada tenaga kerja/buruh, gaji adalah hak karyawan yang wajib diterima setelah melaksanakan tugas. Mekanisme pembayaran gaji di Desa Gambangan dilakukan secara harian berdasarkan jumlah hari kerja hadir. Gaji tersebut dibayarkan setelah satu

⁴⁷ Zainal Asikin, et al, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 55

minggu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja/buruh mempunyai hak dan tanggung jawab, salah satunya adalah menerima gaji.

Aturan tentang pemberian gaji dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tercantum pada pasal 88 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa semua tenaga kerja/buruh memiliki hak mendapatkan pendapatan yang mencukupi kebutuhan hidup manusia secara layak guna melindungi tenaga kerja/buruh. Berdasarkan temuan studi di Desa Gambangan, gaji yang disalurkan kepada pekerja harian lepas sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Berikutnya, dalam usaha perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja guna menyediakan perlindungan keselamatan serta meningkatkan tingkat kesehatan tenaga kerja/buruh, ketentuan ini tercantum dalam pasal 86 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003. Di wilayah Desa Gambangan, tenaga kerja/buruh harian lepas tidak memperoleh perlindungan keamanan dan kesehatan terabaikan karena pihak perusahaan lalai terhadap kondisi fisik tenaga kerja lepas harian yang seharusnya berhak menerima bantuan biaya dari perusahaan ketika mengalami kecelakaan kerja atau sakit.⁴⁸

Situasi tersebut memperlihatkan ketimpangan sosial kedua pihak di antara tenaga kerja/buruh dan majikan (pemilik pabrik). Fakta ini menunjukkan bahwa UU Nomor 13 Tahun 2003 belum dijalankan pada pemberian perlindungan hukum bagi buruh/pekerja harian lepas di wilayah Desa Gambangan.

⁴⁸ A. Ridwan Halim, 1995, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 45

6) Pandangan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Pabrik Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

Agama Islam adalah kepercayaan yang mengendalikan seluruh perilaku hidup para penganutnya. Masalah bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun yang menjadi tanggung jawabnya sangat diutamakan. Ada aturan-aturan di mana individu saat bekerja diizinkan melaksanakan hal tertentu namun tidak diperbolehkan melewatinya. Tuhan Yang Maha Esa berpesan di dalam surat An-Nisa ayat 30 yang tertulis:⁴⁹

وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصْلِيهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا

Artinya: “Dan Barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, Maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.”.

Firman tersebut diperuntukkan bagi individu yang berkeyakinan.

Untuk mereka dilarang mengambil kekayaan sesama manusia. Jelas sekali firman tersebut bila dihubungkan pada lingkungan kerja, majikan tidak diizinkan mengabaikan hak yang semestinya diperoleh buruh. Mengenai perlindungan buruh harian lepas yang terdapat di Desa Gambangan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso pun tidak boleh mengabaikan hak buruh. Apabila perlindungan hukum buruh sejalan pada ketentuan yang ada, sehingga buruh pun dapat mendapatkan perlindungan saat bekerja.

⁴⁹Al-Qur'an, 4: 30.

Di samping memberi ketentuan yang tegas terkait dengan kesepakatan kerja, ajaran Islam juga sudah memberikan regulasi yang wajib dipatuhi untuk pemilik usaha dalam memberikan jaminan bagi karyawan. Perkara-perkara itu berkaitan dengan:⁵⁰

5. Pengamanan bagi buruh serta masa rehat yang pantas
6. Kepastian kehidupan untuk buruh
7. Mempercepat memberikan gaji (upah)

Pada pelaksanaan pengamanan regulasi bagi karyawan di wilayah Gambangan, dilihat dari sudut pandang syariat Islam, perlu dipahami sebelumnya bahwa dalam ajaran Islam mekanisme ketenagakerjaan diatur dengan peraturan-peraturan kontrak kerja (*ijarah*). *Ijarah* adalah mekanisme ketenagakerjaan jika berhubungan dengan penyewaan layanan.⁵¹ Sementara kontrak kerja pada syariat Islam dikategorikan sebagai kontrak sewa jasa (*al-ijarah*), yakni *ijarah a'yan*, penyewaan jasa tenaga kerja guna melaksanakan tugas.⁵²

Pada prinsip hukum Islam, mengacu kepada asas bahwa seluruh transaksi secara fundamental diperbolehkan kecuali bukti yang melarangnya. Oleh karena itu, kontrak *ijarah* merupakan kontrak yang diizinkan sebab tidak bertolak belakang dengan aturan syariat apapun, seperti tidak memuat ketidakpastian, kerugian, perjudian, bunga, serta lainnya.

⁵⁰Setiawan, "Perlindungan Islam Terhadap Buruh", (8 Juni 2017).

⁵¹Hariri, *Hukum Perikatan dilengkapi perikatan dalam Islam*, 250.

⁵²Suhrawardi K Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 164.

Asas tersebut mengacu kepada pedoman bahwa seseorang diperkenankan menjalankan suatu hal selama tidak menyebabkan kerugian atau risiko, serta mampu memberikan manfaat. Apabila perjanjian *ijarah* benar-benar dapat menghadirkan kebermanfaatan bagi kemakmuran dan pencapaian keperluan hidup individu, dan sejumlah perkara yang bisa menimbulkan kehancuran dapat dicegah, maka kontrak *ijarah* dapat diterapkan.

Berdasarkan aspek syarat pokok, menurut pandangan ahli fikih terdapat sejumlah poin yang wajib dipenuhi. Menurut mazhab Hanafiyah, disyaratkan adanya ijab dan qabul yang mencakup elemen kejelasan tentang penyewaan, kepastian pelunasan, serta eksistensi kesepakatan atau akad. Selanjutnya, Ibnu Juzay dalam karyanya mengemukakan bahwa syarat pokok yang perlu dipenuhi adalah terdapatnya benda dan pelaku, biaya sewa, serta faedah dari benda yang disewakan.⁵³

Ketentuan yang menjadikan valid maupun tidak sahnya akad sewa jasa tersebut ialah terdapatnya layanan yang diperbolehkan. Dilarang menggunakan tenaga seorang pekerja guna menyampaikan layanan yang dilarang secara syar'i. Langkah penjaminan hukum bagi buruh lepas harian bisa dipahami lewat ketentuan berikut ini:⁵⁴

- a. Kesepakatan kerja, *ijarah*, merupakan kegunaan layanan dari seorang individu yang disewakan agar digunakan kemampuannya. Maka dari itu, dalam kesepakatan kerja perlu dijelaskan jenis aktivitasnya,

⁵³ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 231.

⁵⁴ [http://ketenagakerjaandalamislam.kontrakkerja\(ijarah\) dalam perspektif Ekonomi Islam.co.id.html](http://ketenagakerjaandalamislam.kontrakkerja(ijarah) dalam perspektif Ekonomi Islam.co.id.html) (5 Agustus 2017)

durasi, imbalan, dan juga kapasitas fisiknya. Macam tugasnya wajib diperinci agar tidak ambigu, sebab akad *ijarah* yang belum jelas hukumnya adalah *fasid*. Serta durasinya wajib dinyatakan, contohnya per hari, per bulan, atau per tahun.⁵⁵ Di samping itu, bayaran atas jasanya pun wajib ditentukan. Berdasarkan pernyataan Ibnu Mas'ud, Rasulullah SAW berkata: “*Apabila salah seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajir, maka hendaklah diberi tahu tentang upahnya*”.

Secara pelaksanaannya, jaminan secara yuridis kepada tenaga kerja tidak tetap di wilayah Gambangan terkait kesepakatan kerja telah sejalan dengan syariat Islam. Ini tampak saat seorang pemilik usaha serta tenaga kerja sudah menjalin suatu kesepakatan kerja tentang jenis tugasnya, durasi, kompensasi, juga jasanya, sehingga para pihak wajib menunaikan tanggung jawab yang telah disetujui secara bersama-sama.

- b. Jenis pekerjaan yang diperbolehkan, maka ketentuan menyewanya juga sah secara syar'i. Dalam akad *ijarah* itu, perlu dituangkan secara tertulis atau jenis tugasnya wajib dikerjakan oleh seorang *ajir*. Kesepakatan kerja dalam syariat Islam pun memperbolehkan apakah kontrak tersebut ditulis atau tidak, akan tetapi kontrak kerja dalam bentuk tertulis menjadi suatu kewajiban, sebab merujuk pada suatu

⁵⁵ Eggi Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia* (Jakarta: Renaisan, 2005), 70.

prinsip *al-Kitabah ka al-Khitab* (sedangkan isi tertulis dalam kesepakatan dianggap setara dengan pernyataan lisan).

Di samping itu, kesepakatan pada akad kerja dianggap valid apabila mencukupi ketentuan-ketentuan di bawah ini: a) enggan bertentangan dengan ketentuan atau nilai-nilai syariah yang telah ditentukan, b) kedua belah pihak mestinya saling ikhlas serta tidak ada unsur paksaan, dan c) wajib bersifat transparan dan tidak ambigu.⁵⁶ Di dalam Kitab Suci Al-Qur'an turut dinyatakan ayat al-Baqarah ayat 282 yang memiliki lafaz:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. ...

Pada situasi buruh lepas harian yang berada di wilayah Sidomulyo, kesepakatan kerja yang diterapkan antara buruh dan pihak yang mempekerjakan masih tetap memakai kesepakatan secara verbal. Keadaan ini tidak diperkenankan menurut syariat Islam, sebab berdasarkan kaidah, dalam hal kesepakatan diwajibkan agar dituangkan secara tertulis demi menjaga kedua belah pihak jika ada pelanggaran terhadap aturan.

- c. Jam kerja pada akad *ijarah* wajib dituliskan periode masa kerja tersebut yang dibatasi lewat masa berlaku kontrak maupun

⁵⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perikatan dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004) 2.

penyelesaian tugas khusus. Selain hal tersebut, mesti terdapat pula kesepakatan durasi kerja untuk pekerja.

Terkait penjagaan waktu bekerja serta masa rehat, Nabi Muhammad SAW mengucapkan: *“Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu”* (HR. Imam Muslim). Di Hadist lain juga diuraikan: *“Istirahatlah hati barang sejenak, karena sesungguhnya jika hati sampai jenuh, ia akan buta”* (HR. Al-Baihaqi).

Merujuk pada sabda Nabi tersebut, seorang tenaga kerja (pekerja harian lepas) pun memiliki hak guna mendapatkan kesejahteraan hidup serta mendapatkan peluang untuk merawat jasadnya dengan sehat dan juga melaksanakan tanggung jawabnya sebagai ciptaan Allah SWT. Sebagaimana telah terlihat dengan jelas dalam ayat Allah SWT pada Surah al-Jumuah ayat 10 dalam Al-Qur'an yang menyatakan:⁵⁷

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Firman tersebut menjelaskan dalam rangka memenuhi kewajiban dan hak manusia bersama komunitas dan juga keterkaitan manusia terhadap dirinya sendiri. Keterkaitan tersebut wajib berlandaskan pada meraih keridhaan Allah SWT sebagai tujuan

⁵⁷Ibid, 62: 10.

tertinggi dari seluruh perbuatan seorang hamba Allah dalam konteks menjalankan ibadah kepada-Nya.

Oleh sebab itu, pengamat menyimpulkan bahwa pelaksanaan buruh harian lepas di wilayah Gambangan sudah memperoleh hak waktu rehat serta durasi kerja yang diberikan oleh pengusaha pabrik pada buruh harian lepas yang berada di Gambangan, yang memuat arti sesuai konteks yang tercermin pada ayat tersebut, yaitu selaras dengan syariat Islam yang tidak melampaui batas kemampuan.

2. Gaji kerja diwajibkan pula dalam akad *ijarah* itu harus terang, disertai bukti serta tanda yang mampu menghapus keraguan. Imbalan akad *ijarah* dapat dibayar kontan atau tidak tunai dengan ketentuan harus transparan. Imam Ahmad menyampaikan sebuah hadis dari Abi Said, “Bahwa Rasulullah SAW melarang memakai seorang ajir sampai upahnya menjadi terang bagi ajir itu.”.

Tentang hak memperoleh gaji, apabila *ijarah* merupakan sebuah tugas, maka tanggung jawab pelunasan gajinya harus dilakukan saat pekerjaan selesai. Berdasarkan pendapat Imam Syafi’i dan Ahmad, hak tersebut telah melekat melalui akad itu sendiri.⁵⁸ Saat seseorang menjalankan pekerjaan, tanggung jawab dari pihak pemberi kerja adalah tidak menunda atau menolak pembayaran gaji para pekerjanya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Sebagaimana

⁵⁸Suhendi, *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam*, 121.

tertulis pada firman Allah SWT di Al-Qur'an surat Ath-Thalaq ayat 6 yang mengatakan:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَىٰ ۚ ﴿٦﴾

Artinya: “kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya saat kita memberikan tugas atau menggunakan jasa seseorang, sebaiknya membayar gaji sejalan dengan perjanjian. Para pakar fiqh juga menyampaikan dasar berdasarkan beberapa hadits Nabi Muhammad SAW, salah satunya adalah perkataan beliau yang diriwayatkan dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه عن ابن عمي)

Artinya: “Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum kering-keringantnya” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Arti hadits tersebut adalah agar langsung memenuhi kewajiban buruh ketika tugasnya sudah rampung serta diizinkan *ijarah*. Hadist ini mewajibkan majikan untuk membayar gaji buruh sebelum mengalami kesulitan. Hadist ini menegaskan tata cara dalam menjalankan perjanjian *ijarah*, yaitu pelunasan gaji sesegera mungkin. Kaitannya dengan pelaksanaannya penyaluran gaji di Desa Gambangan

adalah adanya kewajiban untuk membayar gaji berdasarkan perjanjian atau tenggat waktu yang ditentukan, misalnya sesuai dengan jumlah hari bekerja dan macam tugas yang dilakukan buruh.

Selain usaha penjagaan pekerjaan di atas, pekerja pun mendapatkan kepastian perlindungan serta keamanan pribadi dan hak-haknya sepanjang masa kerja berjalan. Berdasarkan Mahmud Syaltut, dikemukakan bahwa perlindungan Islam atas kesehatan sama pentingnya dengan perlindungan atas ilmu. Serta faktanya memang tiada kekayaan tanpa kesehatan dan tiada aktivitas tanpa kesehatan.⁵⁹

Tentang perlindungan kehidupan untuk pekerjaan berupa keamanan dan kesehatan kerja. Kewajiban perlindungan sosial terhadap kesehatan dan keamanan kerja menurut sudut pandang agama adalah unsur tanggung jawab sosial dari majikan terhadap para pekerja harian lepas. Syariat Islam tidak menetapkan aturan yang detail secara literal baik pada Al-Qur'an maupun Hadist. Keseluruhan pada Al-Qur'an terkait dengan masalah tersebut, yaitu surat An-Nur' ayat 33, Allah SWT memberi nasihat pada pemilik perusahaan agar memberi beberapa bagian kekayaannya pada pekerja guna memenuhi bagian dari tanggung jawab sosial yang bunyinya:

وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ
خَيْرًا ۖ وَأَتَوْهُمْ مِّنْ مَّالِ اللَّهِ الَّذِي ءَاتَاكُمْ^ط

⁵⁹ Mahmud Syaltut, *Min Taujihat al-Islam* (al-Qahirah: dar al-Qalam, tth) cet. Ke-3.

Artinya: “dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat Perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu”.

Berdasarkan ayat tersebut bisa diambil pemahaman bahwa saat terdapat ikatan kerja antara pemilik pabrik serta buruh, kedua pihak memiliki hak untuk mengadakan atau menyusun sebuah kontrak kerja yang dilakukan atas dasar niat baik. Ketika majikan menyadari itikad baik buruh (pekerja harian lepas), seharusnya memberi sebuah kompensasi dalam bentuk perlindungan keamanan dan kesehatan kerja sebagai wujud penjagaan kerja untuk pekerjanya.

Dalam rangka usaha penjagaan aturan karyawan/pekerja pada Desa Gambangan tersebut untuk menjaga keamanan serta kesehatan berlandaskan kesejahteraan buruh harian lepas belum mencukupi seperti yang terdapat pada peraturan hukum Islam sebab enggan memberikan perlindungan keamanan serta kesehatan seperti mestinya yang tercantum dalam pasal 3 kontrak kerja waktu tertentu.

Oleh karena itu, pengkaji menyimpulkan bahwa penjagaan hukum bagi buruh harian lepas pabrik Juntek di Desa Gambangan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso telah memadai dan sejalan berdasarkan aturan syariat Islam, terlihat nyata bahwa kesepakatan antara kedua belah pihak tidak menimbulkan kerugian. Namun, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja belum dijalankan

sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan prinsip hukum Islam.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang kemukakan di atas yang berkaitan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas pabrik Junte di Desa Gambang Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kondisi pekerja harian lepas di desa Gambangan tergolong pekerja tidak tetap (kontrak). Situasi ini menyebabkan tenaga kerja harian lepas memiliki perlindungan hukum yang terbatas dalam memperjuangkan hak-hak yang layak mereka peroleh berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini berdampak pada jaminan hukum yang tidak sejalan dengan peraturan yang sedang berlaku, dan dapat diamati melalui aspek kontrak kerja dan perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja.
- b. Menurut undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 dari perspektif hukum, kontrak kerja sebaiknya disusun secara tertulis guna menjamin kepastian hukum terkait hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, yakni antara tenaga kerja/buruh dan pemilik gudang, dan agar supaya diperjelas mengenai perihal waktu kerja dan upah.
- c. Pada prinsip hukum Islam, mengacu kepada asas bahwa seluruh transaksi secara fundamental diperbolehkan kecuali bukti yang melarangnya. Oleh

karena itu, kontrak *ijarah* merupakan kontrak yang diizinkan sebab tidak bertolak belakang dengan aturan syariat. Hal inilah yang menjadi tolak ukur bahwa telah memadai dan sejalan berdasarkan aturan syariat Islam, terlihat nyata bahwa kesepakatan antara kedua belah pihak tidak menimbulkan kerugian.

B. Saran

Dari tinjauan di atas ada beberapa poin yang harus di perhatikan oleh si pemberi kerja

- a. Memperhatikan apa yang sangat di butuhkan oleh pekerja yang di antaranya adalah kontrak yang memadai.
- b. Di berlakukanya perjanjian secara tertulis agar dapat memenuhi hak bagi pekerja itu sendiri, baik dari segi kesehatan, waktu kerja dan sesuatu yang tercantum dalam undang-undang.
- c. Pemberi kerja agar lebih memperhatikan pekerjaanya baik itu dari pemberian kerja yang manusiawi, pengupahan yang sesuai, waktu kerja yang jelas dan perlindungan kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al-husni, Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad, *Kifayat al-Akhyar* (Pekalongan: Raja Murah.t.t)
- Asyadi, Zaeni, *Hukum Kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja Ed. Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)
- Azra, Azyumardi, *Pendidikan Kewarganegaraan: Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyaarakat Madani* (Jakarta: Kencana, 2005)
- Budiono, Abdul Rahmad , *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2009)
- Djuwaini, Dimyauddin , *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- Hariri Wawan Muhwan *Hukum Perikatan Dilengkapi Perikatan Dalam Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011)
- Hariri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Perikatan Dalam Islam*, 256.
- Harisuddin, Nor, *Fiqh Muamalah* (Surabaya: CV Salsabila Putra Pratama, 2014)
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007)
- Hasan, Aly, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)
- Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 61.
- Jumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2004)
- Karim, Abdul , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003)
- Khak,i Abdul Aziz , *Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia*(Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- Raharjo, Sacipto, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000)
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan* (Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2011),
- Sabq, Sayyid, *Fiqh Sunnah, terjemahan Kamaludin A Marzuki* (Bandung: PT Al-Maarif, 1987)
- Setiawan, “Perlindungan Islam Terhadap Buruh”, (Bandung: PT Raja Putri, 8 Juni 2017)

Sudjana, Eggi, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia* (Jakarta: Renaisan, 2005)

Suhemdi, Hendi, *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2013)

Suhendi, *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam*, 121.

Sunggo, Bambang, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001)

Suwardi, dan Chairuman Pasaribu . Lubis, *Hukum Perikatan dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)

Syaltut, Mahmud, *Min Taujihat al-Islam* (al-Qahirah: dar al-Qalam, tth)

Wadji, Faris Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)

Jurnal

Aris Triyono, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian Lepas (Studi Kasus di CV. Indojati Surakarta)*, Skripsi(Universitas Muhammadiyah Surakarta,2015)

Fadlil Wefi Fauzi, *Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta,Skripsi (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)*

M. Yusup Subhi,*Perlindungan tenaga alih daya (Outsourcing) perspektif Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam*, skripsi (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012)

Sulistianingsih,*Perlindungan Hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra,Skripsi (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009*

Website

[Http://ketenagakerjaandalamislam.kontrak_kerja\(ijarah\)_dalam_perspektif_Ekonomi_Islam.co.id.html](http://ketenagakerjaandalamislam.kontrak_kerja(ijarah)_dalam_perspektif_Ekonomi_Islam.co.id.html) (5 Agustus 2017)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Munir
Nim : S20182151
Jurusan/Prodi : SYARIAH/HUKUM EKONOMI SYARIAH
Fakultas : SYARIAH
Institusi : UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplaan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain , kecuali yang secara tertulis di .

kutip dalam naskah ini dan di sebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil peneliti ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplaan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun .

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Bondowoso

Saya menyatakan



Muhammad Munir

NIM. S20182151

➤ PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN HARIAN LEPAS
GUDANG TEMBAKAU JUNTEK MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM (Studi
Pada Desa Gambangan Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso)

1. Bagaimana keadaan pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?
2. Bagaimana menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?
3. Bagaimana menurut Hukum Islam terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas gudang tembakau Juntek Desa Gambangan Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?

Pedoman wawancara

1. Bagaimana sistem kerja sama di Pabrik Juntek Desa Gambangan Kec Maesan Kab Bondowoso?
2. Berapa lama jangka waktu kerja di Pabrik Juntek Desa Gambangan Kec Maesan Kab Bondowoso?
3. Bagaimana tentang perlindungan kesehatan di Pabrik Juntek Desa Gambangan Kec Maesan Kab Bondowoso?
4. Bagaimana sistem pembagian gaji atau honor di Pabrik Juntek Desa Gambangan Kec Maesan Kab Bondowoso?
5. Berapa jumlah gaji yang di bayarkan di Pabrik Juntek ?
6. Bagaimana pandangan Islam tentang ijarah?

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Dokumentasi



Wawancara dengan Pimpinan Bapak H. Subari (Pemilik Gudang)



Wawancara dengan Arifin (Karyawan)



Wawancara dengan Ali Wafa (Karyawan)



Wawancara dengan Bapak Ma'un (Karyawan)



Wawancara dengan H. Basori (Tokoh Agama)

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian dari Universitas

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mawardi No. 1 Jember, Jember, Kode Pos 60136 Telp. (0331) 481500 Fax (0331) 421505
e-mail: iaj@uisu.ac.id Website: www.uisu.ac.id

ISO 9001:2015
ISO 26100:2018

No: B-03500-22/D.20KM.00.10 C/ II / 2024 29 November 2024
Sifat: Biasa
Lampiran: -
Hal: Permohonan Izin Penelitian Lapangan

Yth. H. Suban
Di:
Tempat:

Dibentahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan kepada mahasiswa berikut:

Nama: Muhammad Munir
NIM: 529182151
Semester: XIB
Prodi: Hukum ekonomi syariah
Judul Skripsi: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN HARIAN LEPAS: GUDANG TEMBAKAU JUNTEK MEHURUT UNDANGAN UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM (Studi Pada Desa Gambengan Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso)

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasannya, disampaikan terimakasih.

Dekan,

Widiyanti Hidayati

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3

Surat Izin Penelitian

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang berlandaskan dibawah ini:

Nama : H. Subari

Jabatan : Pemilik Gudang

Alamat : Dusun Gundang desa Pujer Baru kec. Mesian

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Muhammad Munir

Nim : 520183153

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Universitas : UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di gudang JUNETEK yang dimulai dari 10 Februari 2023 hingga 13 Agustus 2023 dengan judul : " *perlindungan hukum terhadap pekerjaan harian lepas gudang pemaklu Juntek menurut undang-undang No. 30 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Ciambungan, kec. Maesan Kabupaten Bondowoso)* "

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso 14 Agustus 2023

Pemilik Gudang



H. Subari

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

BIODATA PENULIS



Nama : Muhammad Munir

Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 01 Februari 2000

NIM : S20182151

Fakultas : Syariah

Jurusan : Syariah

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Alamat : Dusun Gundang Desa Pujer Baru Kec. Maesan
Kab. Bondowoso

Riwayat pendidikan :

SDN PUJER BARU 03 : 2007 - 2012

MTS NU 01 MAESAN : 2012 - 2015

SMK MIFTAHUL WARITSIN SUKOWONO : 2015 - 2018

UIN KH Achmad Siddiq JEMBER : 2018 - Sekarang